II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNDIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, "PROCOMAR Valladolid Acoge"

INDICE

Capítulo primero: Preámbulo

I. Introducción
II. Presentación de la Organización. Determinación de las partes que los conciertan
III. Informe del diagnóstico de situación de la entidad
IV. Resultados del registro retributivo
V. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad

Capítulo segundo: Ámbito de aplicación y vigencia

I. Ámbito personal, territorial y temporal

Capítulo tercero: Acciones implantadas

Capítulo cuarto: Nuevas acciones a implantar

I. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida
II. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos
III. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Capítulo quinto: Áreas de Actuación

1. Cultura y Gestión organizativa
2. Proceso de selección y contratación
3. Clasificación profesional
4. Formación
5. Promoción profesional
6. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Infrarrepresentación femenina
9. Retribuciones
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
11. Comunicación no discriminatoria

Capítulo sexto: Seguimiento, evaluación y revisión periódica

I. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad

II. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

Glosario

Capítulo primero

Preámbulo

En el marco del derecho a la no discriminación por razón de sexo, recogido en la **Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas**, de 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, como resultado de los trabajos de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

Posteriormente, en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 20 de diciembre de 1993, los Estados partes se comprometieron a tomar en todas las esferas, en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

También procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi, en 1985, y Beijing, en 1995.

En el ámbito de la **Unión Europea**, **el Tratado de Ámsterdam** incluyó entre sus fines promover la igualdad entre hombres y mujeres, dedicando la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, su Capítulo III a la igualdad, señalando expresamente en su artículo 23 que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

En su desarrollo se dictó, entre otras, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

En otro orden de cosas, cabe mencionar la Decisión n.º 803/2004/CE del Parlamento Europeo, de 21 de abril de 2004, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (Programa Daphne II).

En la **legislación española**, ya el artículo 1 de la Constitución propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad, proclamando el artículo 14 la igualdad de las españolas y españoles ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, correspondiendo a los poderes públicos, conforme al artículo 9.2, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Sin embargo, la desigualdad persiste y la igualdad de derechos no ha supuesto la consecución de la igualdad real.

La violencia de género, la discriminación en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, la ausencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, la aún escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, económica, cultural o social son muestras de que la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es aún un reto pendiente que requiere la articulación de políticas públicas y nuevos instrumentos jurídicos.

Por ello en los últimos años se han producido importantes avances legislativos en esta materia, debiendo destacarse **la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que constituyen el marco normativo de referencia para la presente Ley autonómica.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, marca un antes y un después en la consideración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la estrategia de las políticas de igualdad.

Ésta suele entenderse como una suerte de derecho privativo de las mujeres, convirtiéndolas en un grupo que defiende sus intereses particulares; sin embargo, las mujeres constituyen la mitad de la población y la igualdad de trato es un derecho universal vinculado al ejercicio de la ciudadanía, una condición esencial de la democracia.

En coherencia con lo anterior, otra de las ideas recurrentes en la citada Ley Orgánica es que, para seguir avanzando en materia de igualdad, es preciso que mujeres y hombres tengamos las mismas oportunidades de participar en lo público y compartamos en condiciones de equidad el espacio público y el privado.

Para alcanzar estos objetivos, plantea como estrategia la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a todas las políticas públicas y articula una serie de instrumentos para hacerlo posible.

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), dispone en su artículo 5 la obligación de todas las organizaciones —públicas y privadas— de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para que las organizaciones den cumplimiento a este principio, la LOIEMH establece la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (art. 45), que en el caso de aquellas organizaciones de más de cincuenta personas en plantilla se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

El **Real Decreto-ley 6/2019**, de 7 de marzo, establece medidas urgentes y plazos de implementación para que las organizaciones adopten las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principales hitos de este proceso son:

- Antes del 8 de marzo de 2020 – Todas las empresas con una plantilla de 150 a 250 trabajadores están obligadas a implementar Planes de Igualdad.
- Antes del 8 de marzo de 2021 – Todas las empresas con una plantilla de 100 y 150 trabajadores están obligadas a implementar Planes de Igualdad.
- Antes del 8 de marzo de 2022 – Todas las empresas con una plantilla de 50 y 100 trabajadores están obligadas a implementar Planes de Igualdad.

En cualquier caso, con independencia de la dimensión de la plantilla, todas las organizaciones deben implementar medidas de igualdad.

La **Ley de Sanciones e Infracciones del Orden Social** (LISOS) incorpora, desde el 8 de marzo de 2019 una sanción de hasta 6.250 €, en caso de que las compañías no tengan medidas de igualdad.

El **RD 901/2020, 13 de octubre, regula los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Los principales hitos de este proceso son:

- Plan de Igualdad, es obligatorio para todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras.
- Se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo y de la modalidad de contratación laboral.
- Participación de las personas trabajadoras en el diseño del plan de igualdad. Inclusive participarán en los diagnósticos previos.
- Realizar análisis de situación de la empresa previo, en el que se refleja, mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, las posibles desigualdades o diferencias existentes.
- Contenido obligatorio del Plan de Igualdad: La determinación de las partes que los conciertan -ámbito personal, territorial y temporal-; informe diagnóstico de situación; resultados de la auditoría retributiva; definición de objetivos cualitativos y cuantitativos; definición de medidas concretas y prioridades; identificación de los medios y recursos necesarios (tanto materiales como humanos); calendario de actuaciones para la implantación; sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica; composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad; procedimiento de modificación, incluyendo el que dirima posibles discrepancias relativas al seguimiento o revisión del plan.
- Duración y revisión.
- Seguimiento y evaluación.
- Contenido del plan de igualdad en materia retributiva.
- Registro obligatorio y de acceso público.
- Guías y protocolos de buenas prácticas.
- Los planes de igualdad vigentes.

El **RD 902/2020, 13 de octubre,** regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Complementa la regulación del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla, lo establecido en los arts. 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

Los principales hitos de este proceso son:

- Identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.
- Registro retributivo. Estableciendo la clasificación profesional y el tipo de retribución.
- Auditoría retributiva para organizaciones obligadas a tener un Plan de Igualdad.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo y así garantizar igual retribución para trabajos de igual valor.

Ambos Reales Decretos (901 y 902), son fruto del Diálogo Social que adaptan el ordenamiento español a las instrucciones de la Unión Europea y contribuyen a paliar la brecha de género en las empresas, garantizando y concretando lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El **Estatuto de Autonomía de** Castilla y León, en su artículo 70.1.11º atribuye a la Comunidad Autónoma competencia exclusiva en materia de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La **Comunidad Autónoma de Castilla y León** ha venido aprobando y ejecutando planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género, como instrumentos que permiten diseñar el camino a seguir en la consecución de estos objetivos, el último de los cuales ha sido el **Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018**.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares.

No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares.

Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La **Ley 1/2003, de 7 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León** constituye el marco jurídico en el que se encuadran, de modo integral, por primera vez en España, todas aquellas actuaciones relacionadas con la mujer en torno a dos ejes básicos: la promoción de la igualdad y la asistencia a la mujer.

Y las siguientes NORMAS DE DESARROLLO, MODIFICACIÓN Y DEROGACIÓN:

- Ley 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.
- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León.
- Ley 5/2014, de 11 de septiembre, de medidas para la reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- ACUERDO 36/2017, de 20 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la Agenda para la Igualdad de Género 2020
- Proyecto de ley de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León
- Plan de prevención de la violencia en el ámbito familiar en Castilla y León 2019/2023

Aplicación de la ley orgánica 3/2007 en las ONG:

El Tercer Sector es el entorno idóneo por ideología para el desarrollo de la responsabilidad social y cuando nos referimos en concreto a la igualdad de oportunidades nos encontramos no sólo en el entorno idóneo, sino que en muchas ocasiones es pionero en la aplicación de la misma e impulsor de sus acciones en el entorno social, laboral y familiar.

El carácter democrático del Tercer Sector, su fundamentación como organismo de reivindicación y transformación social para alcanzar una sociedad igualitaria le convierten en objetivo prioritario de aplicación de la L.O. 3/2007.

Las entidades que conforman el Tercer Sector propulsoras de los principios de igualdad que contempla dicha Ley, deben asimismo plantearla como entidades ejemplarizantes que aplican su articulado en su gestión interna.

Sumado a la voluntariedad de las entidades a la hora de aplicar la Ley 3/2007 en sus organizaciones, cabe citar el art. 35: “las administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes”.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley”.

De tal manera que las ONG como entidades receptoras de fondos públicos deberían sentirse afectadas por el contenido de esta ley, es decir, deberían desarrollar medidas de forma inmediata para favorecer la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en

las actividades y programas desarrollados como en su gestión interna, así como acceder al distintivo "Igualdad en la Empresa", como mecanismo reconocedor de su excelencia en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de estas entidades.

Partiendo de que la desigualdad entre mujeres y hombres se manifiesta de una forma concreta en cada organización, será necesario hacer un estudio individualizado con perspectiva de género (diagnóstico en igualdad de oportunidades) de cada una de ellas, estudio que permitirá desvelar cuales son las desigualdades que se puedan estar produciendo. Este estudio guiará las pautas de un posterior proceso de aplicación de medidas (Plan de Igualdad) que permitan eliminar estas desigualdades para alcanzar el pretendido equilibrio en todas las esferas de la organización.

Las medidas a aplicar irán dirigidas a todas las esferas de la ONG, buscando desarrollar:

- Procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo
- Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la organización
- Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar
- Promoción no discriminatoria a través de planes de desarrollo profesional y liderazgo dirigidos a mujeres
- Revisión y diseño de una política salarial basada en criterios objetivos. · Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los espacios
- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género
- Salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres
- Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.

La motivación de las personas trabajadoras dentro del sector de las ONG está abierta a las mismas influencias que la motivación del personal de las empresas privadas.

La cultura de una organización, su estructura, liderazgo, visión y misión, así como la gestión del personal, todos tienen una influencia directa sobre la motivación de los empleados y empleadas.

Cada ONG tiene una situación organizativa única, aunque comparta una serie de características comunes con otras, dado que se encuentran en etapas distintas de madurez en su situación estratégica y operativa de recursos humanos.

La gestión de recursos humanos se debe incorporar en las ONG considerando a las personas que trabajan en ella como el centro de las mismas, dado que los equipos de trabajo, son los que se ocupan de desarrollar actuaciones en beneficio de las personas usuarias, la razón de ser de las ONG.

La gestión de recursos humanos dentro de las ONG tiene un valor estratégico, en base a:

- La actividad de las ONG: se presta con personas para personas. Se prestan servicios y no es una actividad meramente productiva.
- Desarrollo y crecimiento del sector: se trata de un sector con aspectos aun por consolidar y el de la gestión de recursos humanos es uno de ellos.
- Entorno laboral: se trabaja en un entorno complejo y dinámico, con variedad de actores, por lo que hacen falta equipos formados y comprometidos para gestionar correctamente y con ilusión esa complejidad.
- Objetivos: se pretenden unos objetivos de alto impacto, se aspira a cambiar y transformar realidades sociales.

Razones por las que una ONG debe incorporar un Plan de Igualdad

Las ONG, como cualquier otro tipo de organizaciones sociales, reflejan las desigualdades de género en su estructura y funcionamiento interno, por ello es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad.

Motivos para incorporar en las ONG un Plan de Igualdad de oportunidades:

- La práctica real de la igualdad en las ONG es un valor añadido para sí misma y para la sociedad, que ésta debe reconocer y dar a conocer.
- En las ONG es más fácil implantar Planes de Igualdad, porque su estructura y modo de funcionamiento es más flexible que en la empresa privada.
- Las ONG, independientemente de su tamaño del número de personas que trabajan en ella, deben incorporar todas las garantías laborales y sociales necesarias para las mismas.
- No se puede llevar a cabo una política de responsabilidad social en las ONG sin afrontar posibles problemas en materia de género existentes en las mismas.
- Las ONG incorporan un alto porcentaje de mujeres con respecto al de hombres y, sin embargo en muchos casos, es un hecho que sus carreras profesionales son desiguales.
- Las ONG deben actualizar sus comportamientos y procedimientos de gestión, la elaboración de un plan de igualdad propiciará dicho análisis y mejorará no sólo los aspectos que influyen en las mujeres sino que también permitirá detectar otras áreas susceptibles de mejora.
- La incorporación de un Plan de Igualdad en las ONG, aplicable a todas las personas que la integran, independientemente de su vinculación con la misma, será un punto de unión entre los diferentes status que mantienen dichas personas e igualará de facto su situación.

La **Asociación Procomar Valladolid Acoge** (en adelante **Procomar**), ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de la ASOCIACIÓN por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el **II Plan de Igualdad** de **Procomar**.

I. INTRODUCCIÓN

El presente plan de igualdad pretende dar respuesta a los requisitos normativos, como parte de sus objetivos.

En la realización del Plan de Igualdad de Oportunidades se han tenido en cuenta:

- Colectivo e integral, ya que se incide en todas las personas de la organización y no sólo en las mujeres.
- Flexible, ya que está adaptado a las características de PROCOMAR, una organización pequeña que actualmente cuenta con una plantilla de 22 personas contratadas. Por lo tanto, las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico y sistemático, ya que se irá adecuando a cada momento.
- Participativo, pues se ha realizado con la participación activa de la plantilla
- Respeto a la diversidad; la igualdad de oportunidades es un principio que engloba a muchos colectivos y situaciones diversas, y el plan promueve el respeto a todas.

El proceso se desarrollo en cuatro fases:

Fase 1: Compromiso de la entidad y creación de la Comisión Negociadora de Igualdad.
Fase 2: Diagnóstico Cuantitativo/Cualitativo.
Fase 3: Elaboración del Plan de Igualdad.
Fase 4: Registro y visibilización del Plan de Igualdad.

La metodología ha sido participativa, y las medidas que contiene Plan han surgido tanto de las necesidades detectadas en el proceso de diagnóstico como de las propuestas realizadas por la plantilla de PROCOMAR.

El presente plan contiene una serie de objetivos, medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que la Comisión de Igualdad ha trabajado.

El primer paso para la elaboración del presente plan de igualdad ha consistido en la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de la organización respecto a la igualdad de género, como requisito previo para poder definir los objetivos y medidas a incluir en el plan de igualdad.

Dicho diagnóstico incluye un análisis de la situación de las personas trabajadoras según diversas variables, de las prácticas de gestión de recursos humanos, así como una valoración de los puntos fuertes y áreas de mejora de la organización en materia de igualdad y una propuesta de medidas a poner en marcha para dar respuesta a los desequilibrios detectados.

El diagnóstico se ha realizado con perspectiva cuantitativa y cualitativa y ha integrado una fase de análisis documental de datos relativos a distribución de la plantilla, política retributiva, promociones, formación y conciliación, y una segunda fase de encuesta de percepción a la plantilla trabajadora para analizar sus percepciones sobre aspectos a mejorar en la igualdad de oportunidades en PROCOMAR. Esta fase ha permitido además recoger propuestas para su inclusión en el plan. Parece importante presentar los datos cuantitativos complementando su análisis de manera cualitativa.

El diagnóstico fue presentado el 20 de abril de 2021 a la Comisión Negociadora de la organización, creada con fecha 08 de febrero de 2021, integrada por la presidencia de la Junta Directiva de la

asociación, la coordinación de la entidad y cuatro personas trabajadoras, con capacitación y experiencia en igualdad de oportunidades.

El Plan de Igualdad se enmarca en el compromiso y en la apuesta por implementar el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

En cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), y en relación con lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación, han negociado y acordado en el seno de la Comisión de negociación el presente Plan de Igualdad como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

I) El Plan de Igualdad, con el alcance y contenido que se plasma en este acuerdo, afecta a la totalidad de la plantilla establecida en el ámbito de aplicación del presente Plan.

II) Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 LOIEMH, se ha realizado por las personas que integran la Comisión negociadora, un diagnóstico de situación, lo que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades, así como definir objetivos de mejora, los cuales se integran en el Plan de Igualdad.

III) Dentro de este marco de actuación y formando parte del Plan de Igualdad se desarrollará, dando publicidad y difusión entre la plantilla, un Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso. A efectos de prevenir y en su caso actuar frente a este tipo de situaciones de acuerdo con los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y el respeto por la legalidad vigente.

IV) Siendo intención firme de las partes la implantación de estas medidas en el ámbito de **Procomar**.

II. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre y razón social	**PROCOMAR VALLADOLID ACOGE**		
NIF	G47076807		
CNAE	Servicios Sociales 8802		
Titularidad **Ámbito Funcional**	ENTIDAD PRIVADA, SIN ÁNIMO DE LUCRO. ÁMBITO PROVINCIAL: Valladolid		
Actividad	Acogida, asesoramiento y defensa de derechos de las personas migrantes para lograr su plena integración en la sociedad		
Sector	TERCER SECTOR, ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL		
Convenio Colectivo	Convenio colectivo de acción e intervención social		
Dirección	C/ Fray Luis de León 14 47002 Valladolid		
Teléfono	983 309 915		
Web	www.valladolidacoge.org		
Correo electrónico	valladolidacoge@telefonica.net		
Persona de contacto	Mª Marta García Riobóo (Coordinadora)		
Constitución de la Comisión de Negociación	08 de Febrero de 2021		
Firma Compromiso por la Igualdad	02 de Noviembre de 2020		
PLAN: Obligatorio / Voluntario	VOLUNTARIO		
Plan de Igualdad **Período de Vigencia: 4 años**	14 de Junio de 2021 2021 - 2025		
Distribución de plantilla **Fecha**	24 personas a fecha: 10/01/2021		
Plantilla	87,5% mujeres	12,5% hombres	24 personas
Junta Directiva	25% mujeres	75% hombres	8 personas

Procomar, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa.

En este marco de compromiso, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), **Procomar,** acordó con fecha 20 de abril de 2021 un Plan de Igualdad, recogido en Acta nº 7 de la Comisión Negociadora y dándolo a conocer entre todas las personas trabajadoras de la entidad.

Como paso previo, y de conformidad a lo que establece la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación de **Procomar**, que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan proponer medidas en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de **Procomar**.

Así, se ha incidido expresamente en la Cultura y Gestión organizativa, Proceso de selección y contratación, Clasificación profesional, Formación, Promoción profesional, Condiciones de trabajo, incluido el registro salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina, Retribuciones, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, Comunicación no discriminatoria.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en **Procomar**.

PROCOMAR, es una entidad de iniciativa social sin fines lucrativos, de ámbito provincial, con actividad desde el año 1987, en la que la igualdad de oportunidades y la no discriminación está en su ADN, tanto en la acogida de personas refugiadas, teniendo en cuenta que conviven personas muy diversas y el propio equipo técnico de la entidad.

Desarrolla su autonomía propia principalmente en la provincia de Valladolid, pero también de forma colaborativa, a nivel regional o estatal.

Se proponen como reto ***conseguir la igualdad real y una óptima calidad de vida de las personas migrantes y sus familias,*** para conseguir una sociedad más justa y plural, a través del esfuerzo cotidiano, su experiencia y poniendo en el centro de todas sus actuaciones a la "diversidad de las personas".

Según el art. **46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH):**

1. Los planes de igualdad, son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elabora un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.

2. La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la entidad facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad contempla, entre otras, las materias de cultura y gestión organizativa, condiciones laborales (estructura de plantilla), acceso a la organización (selección), promoción y desarrollo profesional, formación, retribución, tiempo de trabajo y corresponsabilidad, comunicación no sexista, acceso a la salud laboral y prevención y actuación ante el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Así, **Procomar**, concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas evaluables, orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en **Procomar**.

Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su género, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el **art. 3 de la L.O. 3/2007 (LOIEMH)**: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil."

En este sentido, **Procomar**, pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de género en materia de acceso, selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca desarrollar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado.

Por último, **Procomar**, declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que las personas trabajadoras de **Procomar**, mantengan la necesidad de actualizar y visibilizar las acciones de mejora lo que se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades.

III. INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Documento “Diagnóstico de situación”

IV. RESULTADOS DEL REGISTRO RETRIBUITVO

Documento “Registro Retributivo”

El Registro Retributivo, incluye desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales valores medios de:

- Salarios
- Complementos salariales
- Percepciones extrasalariales

A tales efectos:

- Se establece en el registro retributivo, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

- La información está desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

V. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

OBJETIVOS GENERALES

El II Plan de Igualdad, refleja el compromiso de potenciar una cultura organizacional basada en el principio de igualdad de oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

Garantizar las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, es decir, la igualdad de trato, entre mujeres y hombres

1.- Área de Cultura y Gestión Organizativa	**1. Consolidar una cultura organizacional comprometida con la igualdad, como valor estratégico, sensible a la igualdad de género, no tolerante con la discriminación y el acoso por razón de género, origen, identidad, orientación sexual y religión. y promover el uso de lenguaje inclusivo mediante formación y sensibilización.**
2.- Área de Selección y Contratación	**2. Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, selección, desarrollo, contratación y condiciones de trabajo y prevenir la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en la captación de candidaturas a las vacantes que se produzcan.**
3.- Área de Clasificación Profesional	**3. Desarrollar la estrategia de recursos humanos centrada en la persona como elemento central, atendiendo a criterios de cualificación profesional, experiencia, implicación y compromiso.**
4.- Área Formación y Desarrollo profesional	**4. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada. Capacitar en materia de igualdad de oportunidades al conjunto de la organización de modo que permita una actuación más coherente con los valores y principios que promueven.**
5. Área Promoción y Desarrollo Profesional	**5. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, asegurando un desarrollo y crecimiento profesional entre sexos.**
6.- Área de Condiciones de trabajo	**6. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización, optimizando su potencial, gestionando adecuadamente el talento, mejorando los procedimientos de gestión y cumpliendo con la normativa en materia de igualdad.**
7.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	**7. Favorecer, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desarrollando una planificación más ordenada y eficiente de los tiempos de trabajo y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en la plantilla trabajadora de la organización.**
8.- Infrarrepresentación femenina	**8. Favorecer la prevención de la segregación ocupacional en las distintas áreas y servicios.**
9.- Retribuciones	**9. Formular la política salarial, asegurando la equidad entre sexos, garantizando la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.** **Actualizar anualmente el Registro salarial.**
10.- Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo	**10. Prevenir y actuar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de buenas prácticas, para proteger a todas las personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual y/o por razón de sexo.**
11.- Comunicación no discriminatoria	**11. Promover acciones de comunicación y formación inclusiva, en todos los niveles organizativos, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, usando un lenguaje que incluya a todas las personas. El lenguaje inclusivo se integra en el pensamiento y surge de manera natural en cualquier contexto.**

Con este Plan de Igualdad, **Procomar**, desea mantener y si es posible, mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

Este **II Plan de Igualdad** pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **Procomar**, para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer y en la toma de decisiones, así como visualizar su compromiso con la igualdad.

El presente Plan de Igualdad, es de aplicación a la totalidad del personal de la organización, en su centro de trabajo, órganos de gobierno, así como de estudiantes en prácticas, con o sin beca, voluntariado, etc.

En la medida de sus posibilidades, **Procomar**, dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad, como entidad de referencia.

Acciones consolidadas	75
Nuevas acciones (áreas de mejora)	53
TOTAL ACCIONES PLAN DE IGUALDAD	**128**

CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbito de aplicación y vigencia

I. Ámbito personal, territorial y temporal

El **II Plan de Igualdad,** extiende su aplicación a todas las personas trabajadoras que la organización tenga o puedan tener en Valladolid.

Procomar, podrá adaptar el **II Plan de Igualdad** a las exigencias del Convenio Colectivo aplicable, es decir, al Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento, es decir desde el 24 de junio de 2021, hasta el 23 de junio de 2025, pero se mantendrá vigente hasta que las partes acuerden aprobar uno nuevo.

No obstante, tres meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan, es decir, 23 de marzo de 2025, la Comisión Negociadora de Igualdad se reunirá para constituir la nueva mesa negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

CAPÍTULO TERCERO

Acciones implantadas

Procomar, con anterioridad al inicio de este proceso, ha ido implantando medidas de igualdad y perspectiva de género, mejorando lo establecido en su convenio colectivo.

Dichas medidas o acciones se encuentran actualmente en vigencia, se concretan en setenta y seis (76) medidas de acción positiva, constituyendo la incorporación de la perspectiva de género pertinente con la cultura organizacional, la eficiencia y la sostenibilidad de la organización.

Acciones por Áreas:

1. Área de Cultura y Gestión Organizativa

1. Entidad que tiene en su ADN la igualdad y la diversidad
2. Construcción de los perfiles profesionales de las personas trabajadoras a través de capacitación.
3. Definición clara de los valores de la organización a través de la misión y la visión, desde la perspectiva de género.
4. Conocer las motivaciones a través de la encuestas de clima laboral, para poder seguir estableciendo áreas de mejora.
5. Atención a las situaciones personales de la plantilla.
6. Fomentar la flexibilidad de las condiciones laborales y la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
7. Incorporar la Igualdad, a los valores de la organización y en el Plan de RS
8. Visibilizar la implementación de la perspectiva de género, como valor fundamental de la organización.
9. Procesos selectivos, por "competencias"
10. Cultura de "participación y trabajo en equipo"
11. Interés por ampliar "perspectiva de género"
12. Ausencia de conflictos y vulnerabilidad del principio de igualdad
13. Implicación y satisfacción del personal
14. Perspectiva "deeptech", (Innovaciones que tratan de mejorar el mundo que habitamos)

3. Área de Selección y Contratación

15. La selección orientada hacia la diversidad, está basada en el mérito y las competencias para el desempeño del puesto de trabajo
16. Singularización de los valores personales: Motivación, adaptabilidad e Identificación con la organización (ofrecer una imagen positiva de la Asociación; participación en actividades; actuar conforme a los valores éticos; implicación; etc.)
17. Responsabilidad (profesionalidad, compromiso, transparencia; etc.)
18. Orientación al servicio y a las personas usuarias (transmisión de confianza y seguridad; trato personalizado; flexibilidad en la atención; escucha activa; respeto de intimidad, opiniones y decisiones del usuario; etc.).
19. Trabajo en equipo (capacidad de coordinación, comunicación, buena relación, etc.)
20. Iniciativa (innovación, toma de decisiones, promueve la participación y el consenso, realiza sugerencias y aportaciones, etc.)
21. Comunicación (empatía, escucha activa, lenguaje no verbal, comprensión, capacidad de hablar en público, etc.)
22. Compromiso. Identificación con la organización (ofrecen una imagen positiva de PROCOMAR VALLADOLID ACOGE; participan en diferentes actividades; actúan conforme a los valores éticos; implicación; etc.)
23. La oferta estará basada en la Ficha del perfil del puesto vacante, con criterios objetivos y tipo de contratación
24. Convocatorias redactadas con criterio de equidad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes neutras e inclusivas
25. Elección de canales de comunicación incluyentes para asegurar que la comunicación de las ofertas de trabajo llega tanto a mujeres como a hombres con el perfil adecuado

4. Área de Clasificación profesional

26. Descripción de sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías

5. Área de Formación

27. Plan de formación continua, en función de las necesidades detectadas
28. E-learning (formación on-line), en" igualdad de oportunidades" a toda la plantilla

29. Formación Digital, para fortalecer y potenciar equipos TeamBuilding (Excel, RRSS,...)
30. Oferta formativa, dirigida a toda la plantilla
31. La formación, tiene un gran peso en la gestión diaria de la organización, y se desarrolla, en la medida de lo posible, dentro de la jornada laboral
32. Aula virtual para facilitar el acceso a la formación a través de Internet a toda la plantilla

6. Área de Promoción y Desarrollo profesional

33. Entorno laboral de flexibilidad y satisfacción laboral, como elemento principal para el desarrollo del trabajo profesional y el desarrollo de proyectos innovadores
34. Facilitar a todas las categorías profesionales el acceso a la formación para aumentar las posibilidades de promocionar, tanto a hombres como a mujeres
35. Asegurar la participación de mujeres y hombres, en las acciones formativas vinculadas a la cualificación y a la promoción profesional
36. Garantizar las mismas posibilidades de ascender laboralmente a toda la plantilla independientemente del tipo de contrato y de jornada que posean
37. En PROCOMAR ACOGE VALLADOLID, se dan oportunidades de promoción, no sólo en puestos técnicos o de responsabilidad, sino también las derivadas de cambios organizativos:

    - La promoción vinculada a las competencias
    - La promoción salarial vinculada a la responsabilidad ejercida
    - La valía demostrada a través de prueba objetiva

7. Área de las condiciones laborales

38. Orientación hacia la diversidad
39. El contrato indefinido, es la modalidad prioritaria en la entidad tanto para jornadas completas, como parciales
40. Especial sensibilidad, en relación a los derechos individuales de las personas trabajadoras
41. Continuar con la política de ausencia de segregación vertical
42. Mecanismos de recogida y sistematización de datos desagregados por sexo de la plantilla por categoría laboral, área o departamento de trabajo
43. Existencia de una definición de los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas que omiten otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (Sistema de Calidad)
44. La entidad ha analizado su plantilla, en términos de diversidad

7. Área de Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

45. Posibilidad de flexibilizar la distribución del horario a lo largo de la jornada semanal, en función de las necesidades del/a trabajador/a y de la entidad, previo análisis de cada situación personal
46. Adecuación y flexibilización del horario en periodos de vacaciones escolares, , previo análisis de cada situación personal
47. Permiso para el acompañamiento a familiares a cargo e hijos e hijas a consultas médicas y tutorías escolares
48. Horarios, jornadas, permisos y licencias retribuidas, se negocian con cada persona trabajadora, según sus circunstancias y necesidades
49. Solicitudes de RLE (riesgo laboral por embarazo) se tramitan para que puedan cobrar el cien por cien de su salario
50. Se tienen en cuenta, todas las solicitudes de reducción de jornada. "La reducción de jornada por guarda legal, permite a los trabajadores reducir su jornada de trabajo diaria para atender el cuidado de un menor de 12 años, de personas discapacitadas a cargo del trabajador, así como de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. (apdo. 6, art. 37 ET)"
51. Posibilidad de solicitar o cambiar horarios en situaciones excepcionales
52. Escuela de verano, como medida de conciliación
53. Posibilidad de teletrabajo en situaciones concretas
54. Se acogen a las bonificaciones de cuotas SS para contratar sustitutos/as
55. Adecuación de los puestos de trabajo en casos de embarazo
56. Días 24 y 31 de diciembre, como días no laborales, por encima del Convenio Colectivo

8. Área de Infrarrepresentación femenina

57. Representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se ha conseguido y mantenido la paridad entre mujeres y hombres
58. Se ha eliminado la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales con responsabilidad

9. Área de Retribución

59. Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función del Convenio Colectivo estatal
60. Transparencia de la política retributiva y existencia de una definición clara, objetiva y neutra de los conceptos variables de las retribuciones, según Convenio Colectivo estatal
61. Revisión de la retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada
62. Creación de un Registro salarial de hombres y mujeres, para analizar si existe brecha salarial entre ambos o una baja representación femenina
63. Analizar las retribuciones: complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo
64. Certificar la no existencia de diferencias salariales por razón de género

10. Área de Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

65. Entorno laboral con ausencia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo

11. Área de Comunicación "no discriminatoria"

66. Eliminación del uso de términos masculinos para referirse también a mujeres. Al hacer referencia a un grupo o colectividad compuesta de hombres y mujeres se ha de especificar, o utilizar términos inclusivos para ambos sexos.
67. Alternar el orden de ambos géneros cuando sean nombrados conjuntamente, evitando que la mujer siempre sea mencionada después del hombre.
68. Resaltar las acciones positivas de una mujer desde la normalidad y no como si un logro profesional o personal fuera un hecho extraordinario.
69. No presuponer roles profesionales atribuidos tradicionalmente a un género.
70. Uso del mismo tratamiento cuando hacen referencia a hombres y mujeres.
71. Las fórmulas afectivas no pueden encontrarse condicionadas a que vayan dirigidas a una mujer o a un hombre.
72. En las acciones formativas de la entidad se incluyen contenidos de impartición directa (módulos) sobre igualdad. También se aplica transversalmente al incluir ejemplos, referencias, ejercicios…
73. En la página web: Incluir objetivo explícito sobre igualdad y también Incluir contenidos específicos sobre igualdad
74. Cuidar las imágenes de hombres y mujeres que se transmiten, en la imagen corporativa
75. Uso del lenguaje inclusivo en la comunicación oral

CAPÍTULO CUARTO

Nuevas acciones a implantar

1. Área de Cultura y Gestión Organizativa

1. II Plan de Igualdad, ajustado a las necesidades de la organización
2. Adopción del compromiso por la igualdad de género por parte de la entidad de forma escrita
3. Comunicar el Plan de Acción a todas las personas trabajadoras
4. Garantizar la formación en igualdad de oportunidades a los miembros de la Comisión Negociadora, así como al resto de las personas que forman parte de la organización
5. Creación de una Comisión Negociadora
6. Continuar con la realización de campañas corporativas de información y sensibilización que incidan en la igualdad como valor diferencial de la organización
7. Emitir informes anuales de seguimiento del Plan y medidas de igualdad
8. Valorar la solicitud de algún distintivo de reconocimiento de la igualdad de género en el ámbito laboral
9. Mantener el reconocimiento de entidad que promueve la igualdad de oportunidades

2. Área de Proceso de Selección y Contratación

10. Las candidaturas se recibirán, tal y como se describa en el proceso de selección
11. La valoración de cada candidatura se realizará por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, mediante una Ficha de seguimiento en la que se recogerá información sobre las fuentes de reclutamiento, número de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura, y el número de mujeres y hombres que han superado cada fase del proceso, y causas de su rechazo o selección
12. Formación en igualdad de oportunidades de las personas participantes en procesos de selección, y revisión crítica de sus procedimientos, con el propósito de objetivarlos y evitar desigualdades.
13. Se continuará con la revisión en todo momento que la comunicación escrita y visual incorpore la perspectiva de género y puesta en valor de la diversidad. Igualmente en los canales de difusión tanto de las ofertas de empleo que pudieran generarse como para la presentación de auto-candidaturas.

3. Área de Clasificación profesional

14. Descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres
15. Análisis de la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la entidad.

4. Área de Formación

16. En la detección de necesidades formativas
17. En la planificación de la formación: contenidos, duración, personal al que se dirige, etc.
18. En los horarios en los que se imparte la formación
19. En la difusión de las ofertas formativas
20. En la evaluación de la formación
21. Mejorar los canales de comunicación de la oferta formativa, a través de un Plan de Formación Continua Anual, basado en las necesidades y carencias de las personas trabajadoras de la organización, planificado en el primer mes del año, para que toda la plantilla pueda decidir y planificar su participación. (Encuesta de necesidades a la plantilla trabajadora)
22. Rehacer el Manual de Ingreso-Acogida/Bienvenida- (del sistema de gestión de calidad), incorporando el "Compromiso por la Igualdad de Género" y la perspectiva de Género.

5. Área de Promoción y Desarrollo profesional

23. Continuidad acciones consolidadas

6. Área de de las condiciones laborales

24. Revisión "Protocolo de Acogida", en la Entidad con enfoque de igualdad
25. Inclusión de un Plan de gestión de la Diversidad
26. Formación de un Agente especialista en Diversidad

7. Área Ejercicio Corresponsable derechos vida personal, familiar y laboral

27. Creación de un Protocolo de Medidas de "Ordenación del tiempo, Conciliación y Corresponsabilidad", por parte de la Comisión Negociadora
28. Difusión de Protocolo de Medidas de "Ordenación del tiempo, Conciliación y Corresponsabilidad", en el que se incluyen todas medidas que promueve la organización, para el aporte de observaciones y posterior remisión a la Comisión Negociadora para su evaluación y elaboración definitiva
29. Propuesta de medidas:

    GRUPO 1: Medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras). La organización ofrece al personal flexibilizar su jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo para compaginar su actividad profesional con susituación personal. Previa solicitud y bajo coordinación.

    - Vacaciones flexibles: Posibilidad de fraccionar el disfrute de periodos vacacionales, teniendo en cuenta las necesidades delas personas trabajadoras, siempre que no interfiera en las necesidades de la entidad y de acuerdo al Convenio Colectivo.
    - Posibilidad de tiempo personal en momentos puntuales, porejemplo acompañamiento al colegio, atención familiares, necesidades personales, ... previa solicitud.

GRUPO 2: Medidas de flexibilidad espacial como la movilidad geográfica o el trabajo a distancia. El teletrabajo puede ser una medida adecuada siempre que, además de solicitarse, se acuerde con la coordinación el alcance y objeto. Previa Solicitud, y bajo coordinación: hay muchas actividades que por la calidad del servicio que se presta deben ser presenciales.

- Trabajo a distancia
- Videoconferencias
- Formación online

GRUPO 3: Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales. Se incluyen aquí las ayudas extra-salariales y las medidas al margen del salario que aumentan la calidad en el empleo.

- Seguro de Responsabilidad Civil y Seguro de accidentes, para la plantilla trabajadora, voluntarias y voluntarios

GRUPO 4: Medidas relativas a la mejoras de los permisos legales. Laorganización amplía y mejora los permisos relativos a conciliación previstos en la legislación. Previa solicitud y bajo coordinación.

- Posibilidad de adecuación y flexibilización del horario en función de las necesidades asociadas al cuidado de cargas familiares, garantizando la cobertura de las necesidades de la entidad, los objetivos y tareas encomendadas y el cumplimiento de la jornada laboral. Las medidas se valoraran de manera individual y tendrán en cuenta la inexistencia de otros recursos o prestaciones que puedan minorar la necesidad.

8. Área de infrarrepresentación femenina

30. Fomentar la participación femenina en la Junta Directiva

9. Área de Retribución

31. Visibilizar la "igualdad salarial"
32. Realizar de manera periódica un análisis exhaustivo y comparativo de los salarios de mujeres y hombres

10. Área de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo

33. La organización, realiza una declaración institucional donde explicita su compromiso para la erradicación y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
34. Crear la Comisión frente al acoso (CAS), reglamento y funcionamiento
35. Adoptar medidas para la intervención en situaciones de acoso y para su prevención
36. Aprobar y poner en funcionamiento un Protocolo para la prevención y sanción del acoso sexual y sexista
37. Difundir entre la plantilla el Protocolo de Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso
38. Definir canales para recoger denuncias o reclamaciones en caso de conocer o ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo
39. Identificar a las personas responsables de atender a las personas trabajadoras que formulen una queja o denuncia en el ámbito del acoso sexual y por razón de sexo
40. Tratamiento reservado de las denuncias que puedan ser constitutivas de acoso sexual

11. Área de Comunicación "no sexista"

41. Sensibilización en lenguaje no sexista e inclusivo
42. Protocolo de recomendaciones del uso de criterios para una comunicación escrita y oral no sexista y portales recomendados.
43. Formación en lenguaje inclusivo
44. Uso del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, revisión de documentación, en especial, aquella que han de firmar las personas usuarias y beneficiarias de los servicios de la entidad
45. Conocimiento por parte de toda la plantilla de los criterios de lenguaje y comunicación no sexista
46. Incorporación de los criterios para el uso de un lenguaje no sexista en el Manual de estilo de la organización, y/o planes de comunicación de la misma
47. Inclusión en los protocolos de protección de datos
48. Inclusión del lenguaje inclusivo en los protocolos , procesos y documentación relativa a sistemas de calidad
49. Protocolo donde se establecen los criterios para una imagen externa (logotipos y publicidad) no sexista
50. Incorporar a los TeamBuilding, la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo
51. Revisar el Manual de identidad corporativa
52. Visibilizar imágenes corporativas que enfaticen la figura de la mujer migrante
53. Análisis del lenguaje inclusivo en la revisión de los procesos del Sistema de Calidad

Siendo cincuenta y tres (53) nuevas medidas de acción positiva a sumar a las que se están llevando a cabo, setenta y cinco (75), resultando un total de ciento veintiocho medidas (128).

I. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida II. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos III. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad	***Ver capítulo Áreas de Actuación*** ***Estructura del Plan***

CAPÍTULO QUINTO

ÁREAS DE ACTUACIÓN. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

En cumplimiento de lo establecido en el art.46 de la LOIEMH, en el presente capítulo se recoge, dentro de cada una de las siguientes **áreas de actuación, los objetivos específicos, acciones o medidas concretas a implementar, resultados, indicadores, personas responsables y calendario de implementación.**

Además, se incorporan en el presente apartado las acciones que se han acordado, en función del resultado del Diagnóstico de Situación, de cara a reforzar la posición de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad se estructura en **once áreas** de acción: **1. Cultura y Gestión organizativa, 2. Proceso de selección y contratación, 3. Clasificación profesional, 4. Formación, 5. Promoción profesional, 6. Condiciones de trabajo, 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, 8. Infrarrepresentacion femenina, 9. Retribuciones, 10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, 11. Comunicación no discriminatoria.**

Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de funcionamiento de la ASOCIACIÓN, y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación, se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en la ASOCIACIÓN, y, por lo tanto, a tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar en la implementación de la incorporación de los valores de igualdad (IGL) y de equidad (EQD), identificados en el Diagnóstico y además se añaden otras incorporadas en la elaboración del presente plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

ÁREA 1. Cultura y Gestión organizativa

Objetivo General:

Consolidar una cultura organizacional comprometida con la igualdad, como valor estratégico, sensible a la igualdad de género, no tolerante con la discriminación y el acoso por razón de género, origen, identidad, orientación sexual y religión.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN/ MEDIDA IMPLEMENTAR	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Informar sobre el PDI a toda la plantilla	Comunicar a toda la plantilla que se ha realizado un PDI	Comunicado por correo electrónico a toda la plantilla Comunicado en web y RRSS	Fecha de envío y de publicación en Web y RRSS	Coordinación	1º Semestre 2021
Poner a disposición de todas las personas de la organización el PDI	Publicar el PDI en la INTRANET Colgar el PDI en la carpeta general y enviar por correo electrónico de forma individualizada	El PDI publicado en la INTRANET y comunicación a la plantilla de su ubicación en la Web	Fecha publicación Comunicación de la publicación a la plantilla	Coordinación	1º Semestre 2021
Difundir a toda la plantilla las acciones que se van a poner en marcha	Presentar el II Plan de Igualdad. Informar a las nuevas incorporaciones.	Presentación del PDI. Comunicados enviados La información publicada en INTRANET	Fecha Presentación Nº comunicados enviados Fecha publicación	Coordinación Agente de Igualdad	Durante la vigencia del Plan
Dotar al PDI de recursos humanos y formación para poder llevarlo a cabo	Nombrar una Comisión responsable de impulsar, poner en marcha y realizar seguimiento el PDI	Nº de recursos humanos destinados al proyecto Nº de horas de dedicación	Nº de horas a la semana de la/s persona/s asignada/s	Coordinación	1º Semestre 20201
Sensibilizar a la plantilla sobre los temas relacionados con la igualdad y la equidad. Desarrollar el "lema de Igualdad"	Fomentar en la plantilla la pertenencia al grupo, trabajando los valores de la organización y el "lema de igualdad"	Comunicación enviada Reuniones lema	Nº de personas participantes % de participantes en desarrollo del logo	Coordinación	1º Semestre 2021
Campañas corporativas de información y sensibilización que incidan en la igualdad como valor diferencial de la organización	Medir anualmente el nº de acciones llevadas a cabo por la organización	Acciones llevadas a cabo	Nº de acciones	Coordinación	Durante la vigencia del Plan
Emitir informes anuales de seguimiento del II Plan y medidas de igualdad	Informes anuales de seguimiento del II Plan Acciones adoptadas	Informes Acciones implementadas	Nº de informes Nº de acciones implementadas	Coordinación	Durante la vigencia del Plan
Mantener el reconocimiento de entidad que promueve la igualdad de oportunidades	Renovación del reconocimiento de la entidad con la Autoridad Regional	Certificado. Período de validez	Fecha de renovación/duración del certificado	Coordinación	Durante la vigencia del Plan
Valorar la obtención de algún distintivo (Ej: Óptima Castilla y León, DIE,…).	Solicitud distinto "ÓPTIMA de Castilla y León u otros distintivos que se consideren adecuados para la entidad"	Distintivo "Óptima Castilla y León, u otros distintivos": reconocimiento de la igualdad de género en el ámbito laboral	Fecha de Solicitud Fecha de Obtención	Coordinación	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 2. Proceso de selección y contratación

Objetivo General:

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, selección, desarrollo, contratación y condiciones de trabajo y prevenir la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en la captación de candidaturas a las vacantes que se produzcan.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Recibir candidaturas, según descripción del puesto de trabajo en el proceso de selección	Las candidaturas se reciben, tal y como se describe en el proceso de selección	Candidaturas adaptadas al perfil descrito	Nº de documentos según descripción	Coordinación	Durante la vigencia del Plan
Realizar un seguimiento de los resultados de las ofertas de empleo (ficha de seguimiento)	Uso de un registro del número de mujeres y de hombres que se presentan a las ofertas y analizar cuáles han formalizado contrato	Contratos formalizados con mujeres y con hombres	% nuevas contrataciones con ficha de seguimiento	Coordinación	Durante la vigencia del Plan
Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal y/o de promoción interna	Talleres de sensibilización Fomentar en la plantilla la pertenencia al grupo, trabajando los valores de la empresa	Talleres realizados	Nº y % de personas formadas	Coordinación Otros profesionales	1º Semestre 2021
Comunicar con un lenguaje inclusivo, durante los procesos de acceso al empleo, formación y promoción (lenguaje e imágenes neutras)	Utilización de un lenguaje neutro en los procesos de acceso y mejora al empleo	Textos usados en todas la comunicaciones	Registro de ofertas de empleo y perfiles de promoción	Coordinación	Durante la vigencia del Plan
Asegurar que la comunicación de las ofertas laborales llega tanto a mujeres como a hombres, con el perfil adecuado	Elegir canales de comunicación incluyentes	Candidaturas de género femenino y masculino	Nº y % de candidaturas desagregado por sexo de mujeres y hombres	Coordinación	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 3. Clasificación profesional

Objetivo General:

Desarrollar la estrategia de recursos humanos centrada en la persona como elemento central, atendiendo a criterios de cualificación profesional, experiencia, implicación y compromiso.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Describir el sistema de criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías profesionales	Descripción de sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías	Sistema de valoración de puestos de trabajo	Nº y % de contratos desagregado por sexo de mujeres y hombres	Coordinación	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 4. Formación profesional

Objetivo General:

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada. Capacitar en materia de igualdad de oportunidades al conjunto de la organización de modo que permita una actuación más coherente con los valores y principios que promueven.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Formar a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como valor de la organización Presencial / E-learning	Acciones formativas dirigidas al personal incorporando la perspectiva de género y temas de igualdad, emprendiendo actuaciones a diferentes niveles: - En la detección de las necesidades formativas - En la planificación de la formación - En los horarios de impartición - En la difusión de las ofertas - En la evaluación de la formación	Documentación de la acción formativa Talleres realizados	Necesidades detectadas Contenidos Duración Horarios Difusión, ... Nº de cursos Nº de personas trabajadoras participantes	Coordinación	1º Semestre 2021 Durante la vigencia del Plan
Mejorar los canales de comunicación de la oferta formativa, a través de un Plan de Formación Continua Anual, basado en las necesidades y carencias de las personas trabajadoras de la organización, planificado en el primer mes del año, para que toda la plantilla pueda decidir y planificar su participación. (Encuesta de necesidades a la plantilla trabajadora)	PFC Anual, basado en las necesidades y carencias de las personas trabajadoras de la organización, planificado en el primer mes del año, para que toda la plantilla pueda decidir y planificar su participación. (Encuesta de necesidades a la plantilla trabajadora)	PFC Anual Plantilla con las necesidades formativas formuladas por la plantilla	PFC de cada año Plantillas anuales con "necesidades formativas"	Coordinación	Durante la vigencia del Plan
Rehacer el Manual de Ingreso, Acogida/Bienvenida (del sistema de gestión de calidad), incorporando el "Compromiso por la Igualdad de Género" y la perspectiva de Género	Nuevo Manual de ingreso, con la incorporación del Compromiso por la Igualdad de Género y formulado con "perspectiva de género"	Manual de Acogida	Nº de manuales entregados	Coordinación	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 5. Promoción y Desarrollo profesional

Objetivo General:

Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna con objeto de alcanzar una representación equilibrada, asegurando un desarrollo y crecimiento profesional entre sexos .

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
CONTINUAR CON: Entorno laboral de flexibilidad y satisfacción laboral, como elemento principal para el desarrollo del trabajo profesional y el desarrollo de proyectos innovadores. Facilitar a todas las categorías profesionales el acceso a la formación para aumentar las posibilidades de promocionar, tanto a hombres como a mujeres. Asegurar la participación de mujeres y hombres, en las acciones formativas vinculadas a la cualificación y a la promoción profesional; Garantizar las mismas posibilidades de ascender laboralmente a toda la plantilla independientemente del tipo de contrato y de jornada que posean En **PROCOMAR**, se dan oportunidades de promoción, no sólo en puestos técnicos o de responsabilidad, sino también las derivadas de cambios organizativos: –La promoción vinculada a las competencias – La promoción salarial vinculada a la responsabilidad ejercida –La valía demostrada a través de prueba objetiva			Nº de promociones Nº de personas que acceden a mayor responsabilidad Nº de personas que han mostrado interés por promocionar	Coordinación	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 6. Condiciones laborales. Registro Salarial

Objetivo General:

Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización, optimizando su potencial, gestionando adecuadamente el talento, mejorando los procedimientos de gestión y cumpliendo con la normativa en materia de igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisión "Protocolo de Acogida", en la Entidad con enfoque de igualdad	Elaboración de un nuevo Protocolo de Acogida, con perspectiva mainstreaming	Protocolo de Acogida Existencia de una denominación neutra de cada puesto de trabajo	Protocolo con perspectiva mainstreaming Perfiles con denominación neutra	Coordinación	Durante la vigencia del Plan
Desarrollar un Plan de gestión de la Diversidad	Elaboración de un Plan de Gestión de la Diversidad	Plan de Gestión de la Diversidad	Plan de Gestión de la Diversidad, revisión anual	Coordinación	Durante la vigencia del Plan
Formar a una persona de la entidad como especialista en Diversidad	Formación de un Agente especialista en Diversidad	Agente especialista en Diversidad	Acciones realizadas por la persona que desempeña funciones de Agente de Diversidad	Coordinación	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo General:

Favorecer, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desarrollando una planificación más ordenada y eficiente de los tiempos de trabajo y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en la plantilla trabajadora de la organización.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Crear un Protocolo de "Conciliación de vida familiar, personal y profesional", con medidas promovidas por la organización	Elaboración del Protocolo de medidas de conciliación para conocer la oferta de medidas de la organización	Protocolo de medidas de conciliación, que permite poner en valor el esfuerzo que la organización hace por favorecer la corresponsabilidad	Nº de Correos de enviados Nº de observaciones recibidas Protocolo definitivo	Coordi-nación	1º Semestre 2021
Difundir Protocolo de "Conciliación de vida familiar, personal y profesional", con las medidas promovidas por la organización	Difusión del Protocolo de Medidas de Conciliación, entre la plantilla trabajadora Recogida de Observaciones	Documento definitivo, recogidas las observaciones de la plantilla			
Desarrollar Medidas de Conciliación de acuerdo a Grupos diferentes de medidas (1,2,3 y 4)	**Propuesta de medidas** **GRUPO 1**: Medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras). La organización ofrece al personal flexibilizar su jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo para compaginar su actividad profesional con su situación personal. Previa solicitud y bajo coordinación - Vacaciones flexibles: Posibilidad de fraccionar el disfrute de periodos vacacionales, teniendo en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras, siempre que no interfiera en las necesidades de la entidad y de acuerdo al Convenio Colectivo. - Posibilidad de tiempo personal en momentos puntuales, por ejemplo acompañamiento al colegio, atención familiares, necesidades personales, ... previa solicitud **GRUPO 2:** Medidas de flexibilidad espacial como la movilidad geográfica o el trabajo a distancia. El teletrabajo puede ser una medida adecuada siempre que, además de solicitarse, se acuerde con la coordinación el alcance y objeto. Previa Solicitud, y bajo coordinación: hay muchas actividades que por la calidad del servicio que se presta deben ser presenciales. - Trabajo a distancia - Videoconferencias - Formación online **GRUPO 3:** Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales. Se incluyen aquí las ayudas extra-salariales y las medidas al margen del salario que aumentan la calidad en el empleo. - Seguro de Responsabilidad Civil y Seguro de accidentes, para la plantilla trabajadora, voluntarias y voluntarios **GRUPO 4:** Medidas relativas a la mejoras de los permisos legales. La organización amplía y mejora los permisos relativos a conciliación previstos en la legislación. Previa solicitud y bajo coordinación. - Posibilidad de adecuación y flexibilización del horario en función de las necesidades asociadas al cuidado de cargas familiares, garantizando la cobertura de las necesidades de la entidad, los objetivos y tareas encomendadas y el cumplimiento de la jornada laboral. Las medidas se valoraran de manera individual y tendrán en cuenta la inexistencia de otros recursos o prestaciones que puedan minorar la necesidad.		Nº de personas que solicitan vacaciones fraccionadas Nº de solicitudes para atención familiar Nº de solicitudes de teletrabajo Nº de solicitudes concedidas y denegadas Nº de personas que han usado videoconfe-rencias para reuniones Nº de personas utilizando internet para formación Nº solicitudes flexibilización horaria Nº solicitudes concedidas y Nº de solicitudes denegadas	Coordi-nación	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 8. Infrarrepresentación femenina

Objetivo General:

Favorecer la prevención de la segregación ocupacional en las distintas áreas y servicios.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Fomentar la participación de las mujeres en aquellas áreas en que se ostente mayor responsabilidad, como es la Junta Directiva	Representación de las mujeres en todas las áreas de responsabilidad y toma de decisiones de la Junta Directiva	Mujeres con reconocimiento de responsabilidad	Nº de mujeres y % con reconocimiento de responsabilidad	Asamblea Junta Directiva	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 9. Retribución y política salarial

Objetivo General:

Formular la política salarial, asegurando la equidad entre sexos, garantizando la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.
Actualizar anualmente el Registro salarial.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Visibilizar la igualdad salarial	Se cuenta con un procedimiento salarial que establece los criterios para la aplicación del convenio colectivo	Procedimiento salarial elaborado	Documento de procedimiento salarial	Coordinación	Durante la vigencia del Plan
Realizar de manera periódica un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres	Revisiones anuales del registro salarial: componentes salariales, categorías profesionales, tipo de jornada, ...	Política salarial equilibrada según responsabilidad y competencia	Definición de la estructura retributiva y de los complementos salariales	Coordinación	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 10. Prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo

Objetivo General:

Prevenir y actuar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de buenas prácticas, para proteger a todas las personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual y/o por razón de sexo.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Garantizar la erradicación y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad	Elaboración de la declaración de compromiso para la erradicación y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo	Declaración de compromiso	Declaración firmada por la Junta Directa y la Gerencia de la organización	Junta Directiva	1º Semestre 2021
Crear la Comisión frente al acoso (CAS), reglamento y funcionamiento	Creación de la Comisión CAS Reglamento de funcionamiento	Comisión CAS Reglamento	Acta de Constitución CAS	Comisión CAS	1º Semestre 2021
Adoptar medidas para la intervención en situaciones de acoso y para su prevención	Elaboración de un Protocolo de Prevención de acoso, proceso de intervención y medidas Difusión del Protocolo	Protocolo de prevención de acoso: Revisado y aprobado Correo electrónico específico Difusión realizada del Protocolo	Fecha de creación del Protocolo Documento: APTO Fecha Difusión Correo electrónico informativo Nº acciones de difusión % Plantilla informada	Coordinación	2º Semestre 2021
Aprobar y poner en funcionamiento un Protocolo para la prevención y sanción del acoso sexual y sexista Definir canales para recoger denuncias o reclamaciones en caso de conocer o ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo	Funcionamiento del Protocolo Creación una cuenta de correo electrónico para comunicación de potenciales denuncias Dar a conocer los protocolos a la totalidad de la plantilla			Coordinación Comisión CAS	2º Semestre 2021
Identificar a las personas responsables de atender a las personas trabajadoras que formulen una queja o denuncia en el ámbito del acoso sexual y por razón de sexo	Nombramiento de una persona como Figura de Apoyo a la Víctima de Acoso Dotarla de recursos (convenios con asociaciones de víctimas, colegio de psicólogos, otros profesionales) para que pueda ser efectiva la ayuda	Personas en situación de acoso más protegidas y asesoradas profesionalmente	Nº de personas que son atendidas Nº de personas que son derivadas a un profesional	Coordinación Comisión CAS	Durante la vigencia del Plan
Desarrollar un tratamiento reservado de las denuncias que puedan ser constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo	Formación a las personas trabajadoras de la organización en Habilidades y Protocolo de Acoso Llevar un Registro de denuncias	Taller de formación Registro de denuncias abierto	Nº de hombres y mujeres formados Nº de denuncias formuladas Nº de casos resueltos	Coordinación Comisión CAS	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 11. Comunicación no discriminatoria

Objetivo General:

Promover acciones de comunicación y formación inclusiva, en todos los niveles organizativos, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, usando un lenguaje que incluya a todas las personas. El lenguaje inclusivo se integra en el pensamiento y surge de manera natural en cualquier contexto.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisar la imagen, el lenguaje y el contenido que la organización tiene en su comunicación interna y externa	Uso del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, revisión de documentación, en especial, aquella que han de firmar las personas usuarias y beneficiarias de los servicios de la entidad Análisis del lenguaje inclusivo en la revisión de los procesos del Sistema de Calidad Inclusión del lenguaje inclusivo en los protocolos , procesos y documentación relativa a sistemas de calidad Uso de imágenes corporativas que enfaticen la figura de la mujer migrante	Comunicados internos Web Sistema de Calidad revisado	Nº de contenidos revisados Web revisada	Coordinación	Durante la vigencia del Plan
Sensibilizar en el uso del lenguaje no sexista e inclusivo	Formación inclusiva, no discriminatoria Conocimiento por parte de toda la plantilla de los criterios de lenguaje y comunicación no sexista	Formación impartida	Nº de personas que han recibido formación	Coordinación	1º Semestre 2021
Incorporar al Manual de estilo de la organización, un Protocolo de criterios para una comunicación no sexista Revisar el Manual de identidad corporativa	Incorporación al Manual de estilo de la organización el Protocolo de actuación inclusiva Protocolo de recomendaciones del uso de criterios para una comunicación escrita y oral no sexista y portales recomendados Protocolo donde se establecen los criterios para una imagen externa (logotipos y publicidad) no sexista Incorporación de los criterios para el uso de un lenguaje no sexista en el Manual de estilo de la organización, y/o planes de comunicación de la misma Inclusión en los protocolos de protección de datos	Protocolo Logotipos, informes, memorias, mensajes, imágenes, ... no sexistas	Manual revisado Nº Documentos Fecha de publicaciones	Coordinación	Durante la vigencia del Plan

CAPÍTULO SEXTO

Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

I. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad

El **artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)** establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los objetivos y acciones que se recogen en el **Plan de Igualdad de PROCOMAR VALLADOLID ACOGE**, así como las estructuras que se derivan de su puesta en marcha, requieren un proceso de evaluación continua que permita medir el cumplimento de las actuaciones.

Dicha evaluación se concibe como un proceso de mejora, por tanto, también se presenta como un instrumento necesario para la detección de obstáculos y en su caso, para el reajuste de acciones.

Para ello, se han establecido indicadores para cada una de las acciones previstas.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de seguimiento de Igualdad.

En las reuniones semestrales se hará un seguimiento del grado de ejecución e implantación de cada una de las acciones y se emitirá un informe anual donde se especifiquen resultados y se planteen nuevas mejoras.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del II Plan de Igualdad.

Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del año anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, como parte del alcance material obligatorio de los planes, desarrolla las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

Como **novedades** destacar:

- El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

- Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

No obstante, el marco temporal de la evaluación será el definido por las partes durante la negociación, a fin de realizar una evaluación continua por parte de todas las personas implicadas tanto de los objetivos generales como específicos.

Como recomendaciones de actuación, se pueden establecer una serie de **pautas**:

- Sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- Definir periodos en que se realizará la evaluación del plan (mínimo con una evaluación intermedia y otra final).

Por lo general las funciones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se asignan a la Comisión Negociadora de Igualdad, salvo especificaciones propias por parte del Convenio Colectivo.

Del mismo modo, nada impide recurrir a una agencia o consultora externa para analizar o evaluar el desarrollo y grado de implementación del Plan.

La información obtenida tanto en el seguimiento interno como externo se pondrá por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar dicho informe final.

Igualmente, la evaluación se apoyará en informes, actas de reuniones u otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del II Plan por la comisión de seguimiento.

II. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El **II Plan de Igualdad de PROCOMAR**, se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su **posible revisión en el cualquier momento a lo largo de su vigencia.**

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurran las siguientes **circunstancias** (**art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):**

a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
e. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

El plan de igualdad el sistema de evaluación se compone de los siguientes parámetros:

1. Evaluación de resultados. Indicadores

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	ACCIONES NUEVAS	ACCIONES ANTIGUAS
Área de selección		
Área de promoción		
Área de ordenación del tiempo de trabajo		
Área de condiciones de trabajo		
Área de formación		
Área de representatividad		
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista		
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión		
Otras áreas de intervención		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas:

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
Áreas de actuación	Nº de mujeres	Nº de hombres	TOTAL
TOTAL			

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías:

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
Categoría profesional	Nº de mujeres	Nº de hombres	TOTAL
TOTAL			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

- Otros.

2. Evaluación de proceso:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Mecanismos de seguimiento periódico.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

3. Evaluación de impacto:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la entidad.
- Cambios en la imagen de la entidad.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

Los objetivos y acciones que se recogen en el **II Plan de Igualdad de PROCOMAR VALLADOLID ACOGE** , así como las estructuras que se derivan de su puesta en marcha, requieren un proceso de evaluación continua que permita medir el cumplimento de las actuaciones.

Dicha evaluación se concibe como un proceso de mejora, por tanto, también se presenta como un instrumento necesario para la detección de obstáculos y en su caso, para el reajuste de acciones.

Para ello, se han establecido indicadores para cada una de las acciones previstas.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento.

En las reuniones semestrales se hará un seguimiento del grado de ejecución e implantación de cada una de las acciones y se emitirá un informe anual donde se especifiquen resultados y se planteen nuevas mejoras.

En la evaluación final del plan, se tendrá en cuenta:

1. El grado de cumplimiento de objetivos.
2. El grado de consecución de resultados esperados.
3. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
4. Las adaptaciones realizadas.
5. Grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Glosario

Principio de Igualdad

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, es decir, siendo la composición de la plantilla acorde a los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, esto es, "las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

En este sentido, hay que considerar:

- **Discriminación directa**: la situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- **Discriminación indirecta**: La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acciones Positivas

Medidas específicas a favor del colectivo menos representado para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho, respecto al colectivo mayoritariamente representado. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Plan de Igualdad

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En el Plan se fijarán los objetivos concretos que se plantea alcanzar por parte de la empresa, estableciendo la estrategia y las actuaciones que se adoptarán, fijándose a su vez los sistemas de seguimiento que permitirán la evaluación de los objetivos fijados.

Por lo tanto, se acomete en sus distintas fases en:

♣**Diagnóstico de situación**: Siendo esta fase una fase de análisis detallado de la situación de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. En esta fase se realizan actividades de recogida de información, análisis y posterior formulación de propuestas de mejora que podrán ser integrados dentro del Plan de Igualdad.

Las conclusiones finales de esta fase son recogidas en un informe de diagnóstico.

♣**Elaboración del Plan de Igualdad**

- **Seguimiento:**

Fase que permitirá hacer seguimiento de la evolución de los objetivos y acciones planteadas en el Plan de Igualdad, de ese modo conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada actuación como los resultados obtenidos, valorándose así si se han conseguido solventar los desequilibrios detectados inicialmente en la fase de diagnóstico.

- **Evaluación:** Es el instrumento que proporciona información relativa al grado de consecución de los objetivos de igualdad planteados e incluidos en el presente Plan. En esta fase participarán las distintas personas integrantes de la Comisión de seguimiento y el Agente Responsable, así como los participantes del Comité de Igualdad y/o responsables del desarrollo o coordinación del Plan.

Comisión permanente de Igualdad (Comité de Igualdad)

Órgano paritario integrado por representantes de la entidad y de los trabajadores y trabajadoras. Formado por un grupo de mujeres y hombres que, de forma voluntaria, conforman el Comité de Igualdad, manifestando su compromiso para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el Plan de Igualdad, para la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, y conseguir así la igualdad efectiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la empresa.

Agente de Igualdad

Persona con funciones de apoyo, asesoramiento y formación a la Comisión negociadora y/o equipo de trabajo, a la Comisión de seguimiento, interviene en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

08 de junio de 2021